

③ 入社予定企業への納得度と採用コミュニケーション

採用コミュニケーションは学生の納得感に影響するのか？

採用コミュニケーションは 学生の納得感にも影響する

ここからは、採用コミュニケーションが、学生自身が入社予定先企業に対して感じる「納得感」にどう影響するかを見てみたい。

ここで取り上げている「採用コミュニケーション」の項目は、図①にあるように、「就業レディネス」(社会人としての自覚と自己理解の促進が十分に高まり、社会人になるための心の準備が整った状態)に寄与する要素として研究されており、「誠実なコミュニケーション」「意思決定するための情報や機会の提供の充実」が「内定先についての理解(会社理解・仕

事理解・やりがい理解)」につながり、それが「就業レディネス」に寄与するという結果が得られている。

次に、図②(P39)を見てみよう。この「就業レディネス」と、入社後の適応や定着に関する研究では、「就業レディネス」が、新人時代、そして2年目以降も、職場や仕事に対する適応を促進する行動につながり、上司や同僚からの評価や活躍度合に関係の強い効力感、さらには離職意思にも間接的に影響を与えていることが確認されている。

採用選考時に企業と学生の間で行われた採用コミュニケーションについて、入社予定先に「納得している」グループと、「納得していない」グループとを比較して

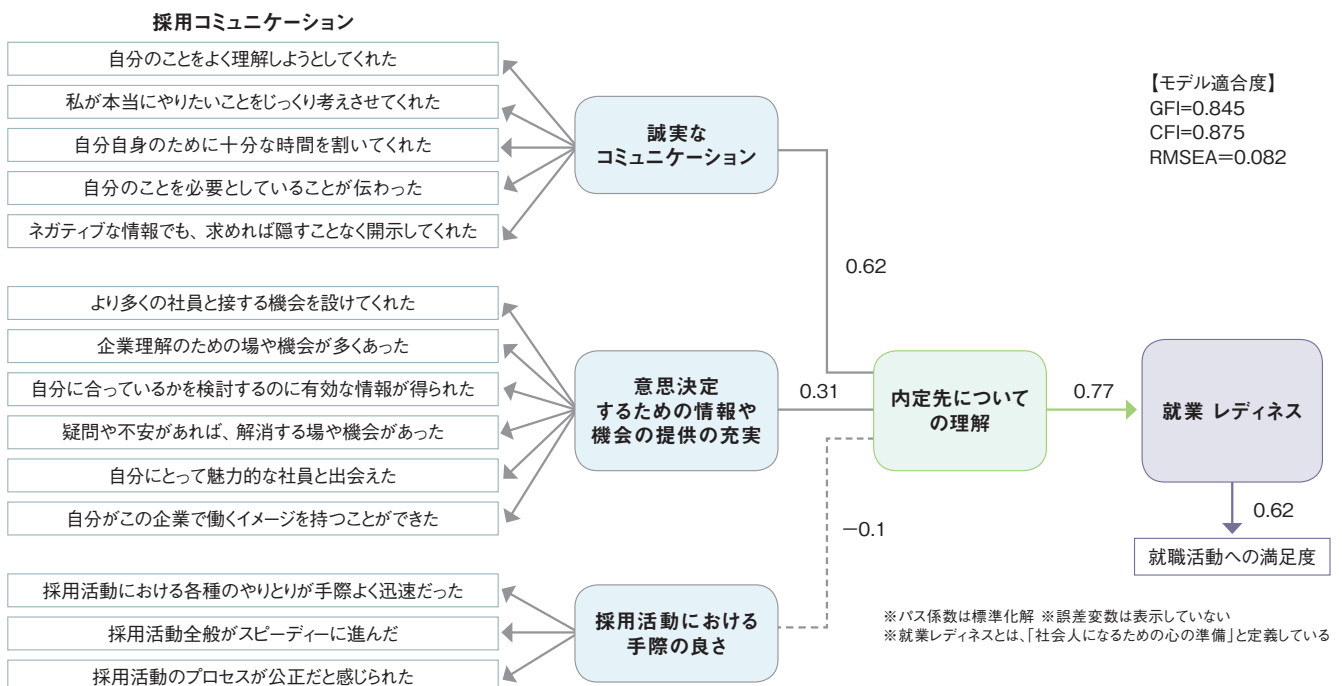
みると、両者の差が1.00以上開いたのが、「自分が本当にやりたいことをじっくり考えさせてくれた」「自分自身のために十分な時間を割いてくれた」「自分に合っているかを検討するのに有効な情報が得られた」だった(P39・表③)。その一方で、「採用活動全般がスピーディーに進んだ」「採用活動における各種のやりとり(可否連絡等)が手際よく迅速だった」「ネガティブな情報でも、求めれば隠すことなく開示してくれた」については、両者の差が0.80以下にとどまった。

学生にやりたいことを考えさせることや、企業との相性を検討するための情報を提供することは、学生の納得度にも好影響を与えていると言えそうだ。

学生

誠実なコミュニケーションと情報や機会の提供が、内定先の理解、就業レディネスに影響している

① 採用コミュニケーションと内定先についての理解、就業レディネスの関係



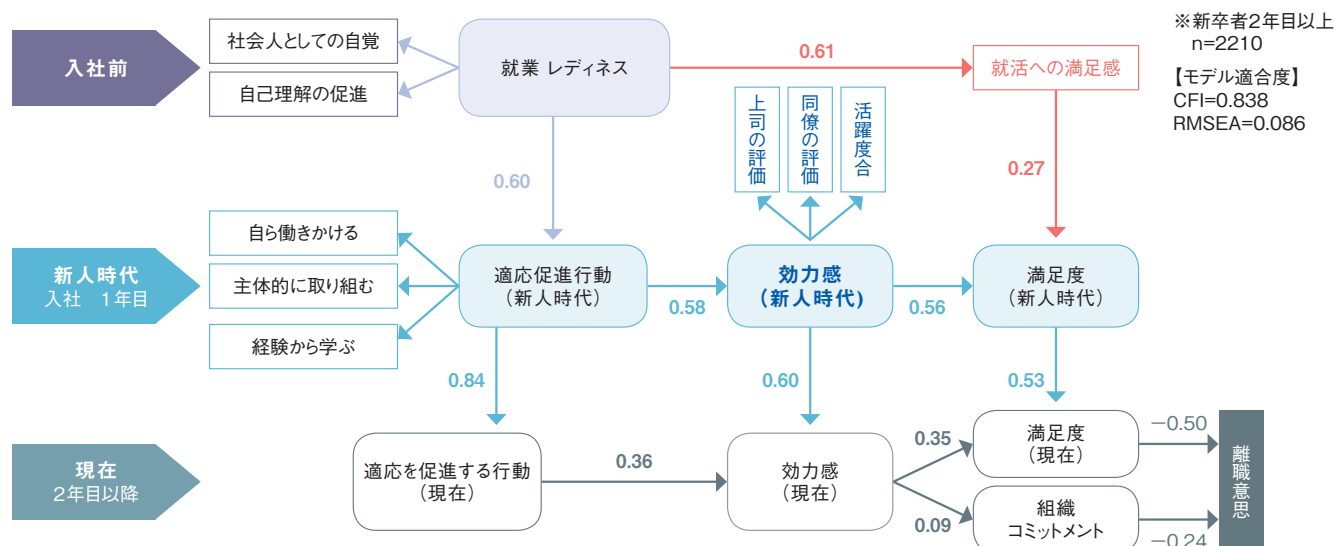
「誠実なコミュニケーション」と「意思決定するための情報や機会の提供の充実」の2要素から「内定先についての理解」へのパス係数はそれぞれ有意になっており、特に「誠実なコミュニケーション」が0.62と強い影響があることがわかった。また、「内定先についての理解」から「就業レディネス」へのパス係数は0.77と非常に強く、内定先への理解や信頼感が深まることで、社会人としての覚悟や見通しなど就業レディネスの向上につながったと言える。

出典：株式会社リクルートマネジメントソリューションズ 測定技術研究所『就業レディネスを高めるための企業側フォローに関する考察—内定保有者を対象とした調査から—』(2016)

若手
社会人

就業レディネスが高められた状態で入社することが、入社後の適応や定着に影響する

② 就業レディネスと新人時代、社会人2年目以降の適応促進行動・効力感との関係



就業レディネスは、新人時代だけでなく、現在の適応行動や効力感、満足度、さらに離職意思にも間接的に影響を与えている。この結果が意味しているのは、「就職活動を納得して終えて、社会人として心の準備ができたことが、結果として現在の満足度や離職意思に影響を与えている」ということである。

出典：「充実した就職活動が入社後の適応や定着におよぼす影響－就業レディネスの重要性－」

学生

きめ細かな採用コミュニケーションが学生の納得感につながっている

③ 納得度別 入社予定企業等の採用選考時のコミュニケーションについての捉え方 ※就職先確定者／単一回答

※ウェイトバックせずに集計しているためサンプル数は異なる
※学生の入社予定企業等への納得度（「納得している」「あてはまる・計」、「どちらともいえない」、「納得していない」「あてはまらない・計」）別に、点数化した回答の平均値を算出
※網掛けは「納得している」と「納得していない」の差が1.00以上の項目

		全体 n=1685	納得している n=1284	どちらともいえない n=319	納得していない n=82
1	自分のことをよく理解しようとしてくれた	1.26	1.42	0.77	0.54
2	自分が本当にやりたいことをじっくり考えさせてくれた	0.96	1.12	0.54	0.11
3	自分自身のために十分な時間を割いてくれた	1.07	1.25	0.56	0.22
4	自分のことを必要としていることが伝わった	0.96	1.13	0.47	0.16
5	ネガティブな情報でも、求めれば隠すことなく開示してくれた	0.76	0.90	0.37	0.10
6	より多くの社員と接する機会を設けてくれた	0.85	1.00	0.47	0.02
7	企業理解のための場や機会が多くあった	0.90	1.06	0.45	0.12
8	自分に合っているかを検討するのに有効な情報が得られた	0.95	1.14	0.40	0.10
9	疑問や不安があれば、解消する場や機会があった	1.00	1.17	0.51	0.28
10	自分にとって魅力的な社員と出会えた	0.92	1.09	0.42	0.10
11	採用活動全般がスピーディーに進んだ	0.95	1.09	0.52	0.40
12	採用活動における各種のやりとり（合否連絡等）が手際よく迅速だった	0.99	1.14	0.56	0.34
13	採用活動のプロセスが公正だと感じられた	0.87	1.03	0.41	0.17

「自分が本当にやりたいことをじっくり考えさせてくれた」「自分自身のために十分な時間を割いてくれた」「自分に合っているかを検討するのに有効な情報が得られた」で「納得している」グループと「納得していない」グループの差が1.00以上ある。